

1. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства. – К.: КНЕУ, 2006. – 258 с.
2. Горбунков В.М. Управління соціальним розвитком трудового колективу. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління трудовими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2011. – С.71-80.
4. Джаин І.О. Оцінка трудового потенціала. – Суми: ИТД “Университетская книга”, 2009. – 250 с.
5. Кибанов А.Я. Управление человеческими ресурсами – М.: ИНФРА - М, 2007. – 185 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 317 с.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с.
8. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов: Саратов. ун-т, 2009. – 176 с.
9. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2003. – 246 с.

*Отримано 07.07.2011*

УДК 331.101.26 (075.8)

**Н.К. НАЗАРОВ**

*Харківський національний економічний університет*

## **НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

Розглянуто сучасний стан соціально-трудових відносин, їх рівні та типологію. Проведено аналіз скандинавської, континентальної, ліберальної моделей соціально-трудових відносин. На основі аналізу рівня життя населення запропоновано напрями реформування соціально-трудових відносин в Україні.

Рассмотрено современное состояние социально-трудовых отношений, их уровни и типология. Проведен анализ скандинавской, континентальной, либеральной моделей социально-трудовых отношений. На основе анализа уровня жизни населения предложены направления реформирования социально-трудовых отношений в Украине.

The modern condition of sociolabor relations, their levels and typology is considered. The analysis of the scandinavian, continental, liberal models of sociolabor relations is carried out. On the basis of the analysis of population living standard the directions of reforming of sociolabor relations in Ukraine are offered.

*Ключові слова:* соціально-трудові відносини, напрями реформування соціально-трудових відносин, скандинавська, континентальна, ліберальна моделі, соціальна політика, соціальні стандарти.

Незважаючи на те, що Україна згідно з Конституцією має статус соціальної держави, сьогодні в суспільстві можна помітити гострі суперечності, які проявляються в неефективному використанні трудового потенціалу, низьких соціальних стандартах, слабкому соціальному захисті, дисбалансі на ринку праці, посиленій трудовій еміграції робо-

чої сили за кордон. Розвиток держави характеризується не лише розвитком економіки, але й соціальною політикою, яка забезпечує гідний рівень життя для населення. Соціальні та економічні відносини повинні розвиватися рівномірно: у разі нерозвиненої економіки не можливий повноцінний розвиток соціальних відносин, що викликано недостатнім фінансуванням, а у разі відставання соціальної сфери від економічної відбувається гальмування економіки країни через недостатню кількість та якість трудових ресурсів, відсутність мотивації у населення, посилення еміграції.

Соціальна політика будь-якої розвинутої держави має на меті підвищення добробуту населення, захист малозабезпечених соціальних прошарків, задовільний стан здоров'я кожного громадянина, природний приріст населення. Соціально-трудові відносини в Україні, як складові соціальної політики, не є розвиненими та ефективними у сучасних економічних та демографічних умовах. Основною мотивацією праці в Україні є заробітна плата, розміру якої недостатньо для забезпечення гідного рівня життя працівників та їх сімей. Спостерігаються незадовільні умови праці, недотримання режимів праці та відпочинку на підприємствах. Багато працівників не працевлаштовані офіційно, що призводить до невиконання роботодавцем їх законних прав та неможливості їх захисту. Аналіз досвіду зарубіжних країн та результатів, які вони досягли, як позитивних, так і негативних, є дуже важливою частиною визначення стану розвитку соціально-трудових відносин в Україні – основних тенденцій, їхніх причин та шляхів покращення ситуації.

Дослідженням проблем оптимізації соціально-трудових відносин та забезпечення гідної праці в Україні та за кордоном займалися такі вчені, як Генкін Б.М. [1], Гриньова В.М.[3], Грішнова О.А [2, 7], Колот А.М. [4, 5, 7], Остапенко Ю.М. [6] та інші дослідники.

Мета даної статті полягає у дослідженні та розробці основних шляхів реформування соціально-трудових відносин в Україні в умовах соціально-економічної кризи.

Під соціально-трудовими відносинами (СТВ) прийнято розглядати комплекс взаємовідносин між суб'єктами (найманий працівник, роботодавець, держава), пов'язаних із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення високої якості життя та ефективності економічної діяльності [1-3].

Предметом соціально-трудових відносин на національному рівні є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення про-

дуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; підтримка національного виробника; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці та інших мінімальних соціальних гарантій; забезпечення соціального страхування; збереження навколишнього природного середовища тощо.

За рівнями регулювання соціально-трудові відносини можна розподілити на [2, 4-6]:

1. Національний рівень: державне регулювання відбувається через акти законодавства, а договірне регулювання – через Генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства.

2. Галуzeвий рівень: державне регулювання відбувається через акти центральних органів виконавчої влади, договірне регулювання – через галуzeві колективні угоди і рішення галуzeвих органів соціального партнерства.

3. Територіальний (регіональний) рівень: державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, а договірне регулювання – через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.

4. Виробничий рівень: адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів, а договірне регулювання – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір [2, 6].

За формами та процесами організації виділяють такі типи соціально-трудомих відносин (таблиця).

Типи соціально-трудомих відносин

Тип СТВ	Характеристика
Партнерство	Узгодження взаємих пріоритетів суб'єктів соціально-трудомих відносин
Адресність	Реалізації адресних програм соціального захисту
Інтеграція	Взаємозв'язок усіх форм, елементів і методів соціального партнерства
Патерналізм	Повна регламентація державою соціально-трудомих відносин
Субсидіарність	Запобігання перенесення самовідповідальності людини за своє соціальне становище на суспільство
Дискримінація	Обмеження прав суб'єктів соціально-трудомих відносин
Конфлікт	Зіткнення суб'єктів соціально-трудомих відносин
Конкуренція	Суперництво між суб'єктами ринкової взаємодії та суб'єктами соціально-трудомих відносин

Міжнародний досвід свідчить, що ефективний розвиток СТВ можливий за умови узгодженості інтересів усіх суб'єктів – працівників,

роботодавців, держави, тобто за умови впровадження системи соціального партнерства. Найбільш поширені такі моделі СТВ, як скандинавська, континентальна та ліберальна [1, 8].

Скандинавська модель заснована за принципом трипартизму, тобто рішення щодо трудових відносин приймаються за участю усіх суб'єктів СТВ: держави, найманих працівників, роботодавців. Спостерігається високий рівень охоплення робітників профспілками, у Швеції, наприклад, він становить близько 68%, що є одним з найбільших показників у світі. Щодо заробітної плати, то у Швеції використовується політика солідарності, яка базується на принципах рівної оплати за рівну працю і скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної зарплати. Якщо з 10 підприємств однієї галузі три працюють з високою рентабельністю, п'ять – на середньому рівні, а два – збитково, то працівники на будь-якому з цих підприємств отримують однакову плату за однакову працю, а саме на середньому рівні, зафіксованому в галузевій угоді. Така політика приводить до незначної диференціації доходів населення і дотримання принципів соціальної справедливості.

Одним із послідовників континентальної моделі є Німеччина. Дана модель також дотримується принципу трипартизму, але він розповсюджений на мезорівні, тобто на рівні галузей та регіонів. Ефективне функціонування СТВ забезпечується розгалуженістю німецького трудового законодавства, всебічним охопленням питань трудових відносин, жорстким контролем за дотриманням правових норм. Рівень соціального забезпечення є також високим. Враховуючи лідерські позиції Німеччини на світовому ринку, можна сказати, що уряд намагається збалансувати економічний та соціальний розвиток, проте дана модель схильна до високого рівня безробіття та демографічної кризи.

Існує також ліберальна модель СТВ, яка спрямована, в першу чергу, на розвиток економіки, забезпечення максимальної свободи підприємництва, а соціальний розвиток є другорядним. У даній моделі соціальне партнерство проявляється у вигляді біпартизму – узгодженості інтересів працівників і роботодавців без участі держави. Профспілки непоширені, рівень охоплення працівників складає близько 12,5%. Законодавство регулює лише найважливіші питання трудової сфери, наприклад, в США досі відсутній закон, який регулює оплату щорічних відпусток. Також США не намагається брати до уваги міжнародні норми, на даний момент ратифіковано лише 14 конвенцій Міжнародної організації праці. Така модель не може застосовуватися у країнах, які спрямовані на соціальний розвиток.

За даними емпіричного аналізу виділено такі основні риси роз-

витку соціально-трудових відносин в Україні.

1. Низькі соціальні стандарти: низький рівень заробітної плати, пенсій, соціальних виплат. Середній рівень заробітної плати за 2010 р. склав 1906 грн., а середній розмір пенсії за віком – 1039,6 грн. Щодо мінімальної заробітної плати, то на даний момент в Україні вона становить 941 грн., що є одним із найнижчих показників у Європі.

2. Значна диференціація доходів населення за регіонами. Згідно з даними статистики областю з найменшою середньою заробітною платою є Тернопільська – 1412 грн., а з найбільшою – місто Київ – 3161 грн., тобто зарплати в Києві більше ніж у 2 рази перевищують зарплати в Тернополі.

3. Високий рівень безробіття. За 2009 р. він склав 9,6%, що значно перевищує допустимий рівень – 6%.

4. Спостерігається неповний рівень охоплення працівників колективними договорами. У 2010 р. колективними договорами було охоплено 81,6% робітників. При цьому існують галузі, в яких колективні договори не укладено із значною частиною працівників: у сфері торгівлі рівень охоплення склав 42,5%, у готельному та ресторанному бізнесі – 59,8%, у фінансовій сфері – 60,1%.

5. Профспілковий рух є не досить розвиненим. За результатами соціологічного дослідження 2006 року відсоток працівників, які входять до складу профспілок, зменшився і склав 48,7% зайнятих в галузях економіки.

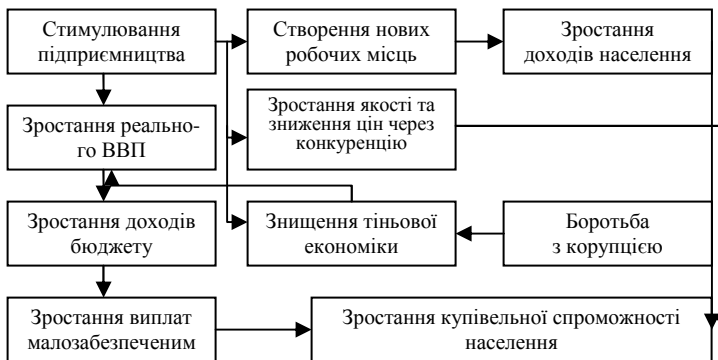
6. Має місце порушення трудового законодавства роботодавцями щодо працевлаштування, умов праці, звільнення. Особливо складним є становище працівників, які працевлаштовані неофіційно та зайняті у тіньовому секторі.

За таких умов соціальний діалог між суб'єктами трудових відносин не спостерігається. Через дисбаланс на ринку праці – перевищенні пропозиції робочої сили над попитом – роботодавці диктують свої умови, часто залишаючи інтереси працівників незахищеними, часом відсутня можливість вибору робочого місця та умов праці. Порушення інтересів хоча б одного суб'єкта створює неефективні соціально-трудові відносини, потребуючими змін у напрямі збалансованості інтересів.

В першу чергу вирішенням проблеми соціального забезпечення працівників і населення в цілому є не збільшення розмірів та різноманітності виплат, а створення умов, за яких економіка України зможе виділити необхідну кількість коштів на соціальне забезпечення.

Такими загальноекономічними умовами є стимулювання підприємництва, боротьба з тінізацією економіки, корупцією.

Модель, наведена на рисунку, має за основу заохочення до підприємницької діяльності, а кінцевим результатом є зростання купівельної спроможності населення як показника соціального добробуту держави.



Шляхи забезпечення економічного та соціального розвитку

Створення сприятливого для підприємництва середовища приведе до використання потенціалу країни, який зараз представлений в Україні багатьма можливостями для створення бізнесу. Багато галузей є не досить розвиненими та не потребують конкуренції на ринку, для покращення якості продукції та зниження цін на неї. Внаслідок створення нових підприємств виникнуть нові робочі місця, зростуть доходи населення, знизяться витрати на утримання безробітних державою.

Таким чином для реформування СТВ у напрямі соціального партнерства необхідні наступні заходи:

1. Розвиток ідеології соціального партнерства, підвищення ефективності та узгодження інтересів усіх суб'єктів СТВ.
2. Розвиток культури захисту законних трудових прав найманих працівників.
3. Контроль за дотриманням трудового законодавства, в тому числі за укладанням колективних договорів та угод.
4. Посилення профспілкового руху як необхідного елемента соціального партнерства.
5. Удосконалення трудового законодавства.
6. Боротьба з тіньовою економікою, використання всього потенціалу країни для розвитку економіки шляхом забезпечення умов для підприємництва.

Реформування системи соціально-трудових відносин має перед-

бачати забезпечення свобод і прав найманих працівників та роботодавців, стабільну зайнятість, гідну оплату праці, соціальний захист, узгодженість інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин на досягнення компромісу в прийнятті рішень.

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2007. – 356 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2006. – 600 с.
3. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 288 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. – К.: КНЕУ, 2010. – 281 с.
6. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
7. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Коло-та. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
8. Human Development Reports [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://hdr.undp.org/en/statistics>.

*Отримано 05.09.2011*

УДК 331.101.6

Д.Ю.КОСТІН

*Харківський національний університет радіоелектроніки*

## **ДЕСТРУКТИВНІ ЗМІНИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Виявлено та узагальнено зміни, які відбуваються у системі мотивації під впливом трансформації відносин власності у вітчизняній економіці. Розкрито їх деструктивні прояви. Визначено соціально-економічні фактори, що негативно позначаються на ефективності системи мотивації.

Выявлены и обобщены изменения, происходящие в системе мотивации под влиянием трансформации отношений собственности в отечественной экономике. Раскрыты их деструктивные проявления. Определены социально-экономические факторы, негативно сказывающиеся на эффективности системы мотивации.

Changes which take place in the motivation system under act of property relations transformation in Ukrainian economy are deduced and generalized in the article. Their destructive displays are exposed. Social-economic factors that negatively affect efficiency of the motivation system are certain.

*Ключові слова:* мотивація персоналу, продуктивність праці, заробітна плата, вартість робочої сили.

Метою економічних реформ, які здійснюються в Україні, задекларовано глибоку соціально-економічну модернізацію, спрямовану на розбудову орієнтованого на інтереси людей, відкритого для всіх інфо-